



< Retour à toute l'actualité

**jeuneafrique** | Emploi & Formation

PUBLIER  
votre offre d'emploi

ACCUEIL

OFFRES D'EMPLOI

FICHES PRATIQUES

POUR VOUS FORMER

INDEX DES ÉCOLES

INDEX DES ENTREPRISES

**jeuneafrique** Emploi

CONTRAT DE TRAVAIL

# Maroc : 4 choses à savoir sur le contrat de travail d'étranger

Par Jeune Afrique | 07 février 2018 à 18h34 — Mis à jour le 07 février 2018 à 18h34



Obligation pour tout employeur, le cadre légal régissant la conclusion d'un contrat de travail d'étranger (CTE) répond à des conditions précises. Lina Fassi-Fihri,

associée au cabinet LPA-CGR avocats et spécialisée notamment sur les questions de droit social et droit des sociétés, nous éclaire sur les spécificités de ce contrat.

### **1. Le contrat de travail d'étranger (CTE) est obligatoire**

L'article 516 du code du travail marocain dispose que « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail ».

Cette formalité est obligatoire et le code du travail prévoit des sanctions en cas d'omission : l'employeur risque une amende et doit prendre à sa charge les frais de rapatriement du salarié qui n'aurait pas obtenu ledit visa de travail ou son renouvellement. De son côté, l'employé ne peut pas travailler légalement et demeurer sur le territoire marocain.

### **2. Tous les salariés étrangers sont concernés**

Tous les étrangers ayant un statut de salarié au Maroc doivent obtenir un CTE dûment visé, préalablement à leurs prises de fonction. Cependant, les salariés ressortissants de pays ayant signé une convention d'établissement avec le Maroc, à savoir l'Algérie, la Tunisie et le Sénégal en sont, en principe, dispensés.

En pratique, certaines démarches auprès d'organismes privés nécessitent qu'ils produisent ledit CTE, en dépit de l'existence de ces conventions. Dans ce cas, ils bénéficient d'une procédure simplifiée pour l'obtenir et n'ont pas à produire l'attestation d'activité délivrée par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Anapec) confirmant qu'aucun ressortissant marocain n'a répondu à l'annonce de l'employeur ou n'est suffisamment qualifié pour ce poste.

La procédure simplifiée bénéficie à d'autres catégories de salariés, notamment, les gérants de sociétés mandataires sociaux, les associés et actionnaires de sociétés ou les salariés exerçant au sein de sociétés ayant le statut CFC (Casablanca Finance City).

### **3. La demande du contrat se fait en ligne**

Depuis le mois de juin 2017, les demandes sont traitées uniquement via une plateforme en ligne (TAECHIR). L'employeur doit s'inscrire sur la plateforme afin de formaliser la demande de visa et télécharger le contrat type.

Plusieurs documents sont nécessaires pour compléter la demande tels qu'une copie du diplôme du futur salarié, une attestation de son ancien employeur et les documents relatifs à l'existence juridique de la société employeur. Ces documents doivent être signés et légalisés puis déposés au ministère du Travail. Le délai d'obtention du visa varie entre dix jours à deux mois.

### **4. Un contrat obligatoirement à durée déterminée**

Une jurisprudence constante de la plus haute juridiction marocaine considère que le contrat de travail d'étranger est un contrat à durée déterminée et ce, en dépit de la volonté des parties qui auraient signé parallèlement un contrat local à durée indéterminée, du renouvellement successif de ce contrat tous les ans et du modèle type lui-même qui prévoit la mention d'une durée qui peut être indéterminée (Cour de Cassation Arrêt du 21 oct. 2003, n° 1074).

La conséquence qui en découle est importante puisque les dispositions légales qui encadrent la rupture d'un contrat à durée déterminée sont bien moins favorables pour l'employé, l'employeur étant uniquement redevable du paiement des salaires jusqu'à l'expiration du visa dudit contrat. En pratique, ces contrats sont valables pour une durée rarement supérieure à un an ou deux ans. L'employeur avisé qui souhaite se séparer de son employé ayant signé un CTE anticipe le terme et rompt le contrat deux à trois mois avant son échéance.

Il faut souligner que deux décisions ont jugé que le fait que l'employeur ne soit pas parvenu à renouveler le visa sur le permis de travail de son salarié ne peut porter préjudice à ce dernier, qui peut alors prétendre aux indemnités de licenciement prévues en cas de cessation du contrat à durée indéterminée, signé entre les parties (jugement du tribunal d'instance de Casablanca du 1er décembre 2015 et Cour d'appel d'El Jadida du 25 mars 2013).

Ce sont toutefois des décisions isolées, de juridictions du premier et deuxième degré et seul un arrêt de la Cour de cassation opérant un revirement de jurisprudence liera les juges des juridictions inférieures. Un tel revirement n'a pas eu lieu à ce jour, en dépit des nombreuses actions de sensibilisation d'associations d'expatriés au Maroc, soutenues par des parlementaires français principalement, les salariés de nationalité française étant les plus représentés au Maroc.